

## ΕΡΓΑΣΙΑ

Θέμα: Ζήτημα εφαρμογής συνταγματικού δικαιώματος σε διαπροσωπική σχέση, ανάλυση αυτού και ανάπτυξη της εφαρμογής όπως γίνεται αντιληπτή.

**ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΠΟΛΙΤΗΣ ΣΠΥΡΟΣ**

**EMAIL: s\_polites@hotmail.com**

**ΔΙΔΑΣΚΩΝ: ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή
2. Απόφαση 1490/1975 Εφετείου Θεσσαλονίκης
3. Μερική ή καθολική ισχύς των δικαιωμάτων;
4. Η αρχή της ισότητας
5. Επιτρεπτό διαφορετικής μεταχείρισης
6. Ίση μεταχείριση για εργασία ίσης αξίας
7. Συμπέρασμα

## 1.Εισαγωγή

Από την ανάλυση που θα ακολουθήσει θα προσπαθήσουμε να κάνουμε λόγο για την αρχή της ίσης μεταχείρισης και την ισότητα της αμοιβής σε σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου, καθώς θεωρούμε πως η εφαρμογή της εν λόγω αρχής στον εργασιακό χώρο αποτελεί μια από τις σημαντικότερες περιπτώσεις εφαρμογής συνταγματικών δικαιωμάτων σε διαπροσωπική σχέση. Μια τέτοιου είδους εφαρμογή είχε αρχίσει να παγιώνεται πολύ πριν τη ρητή αναφορά στο άρθρο 25 παρ.1 εδ. γ του Συντάγματος της ισχύς των θεμελιωδών δικαιωμάτων και στις διαπροσωπικές σχέσεις.

## 2.Απόφαση 1490/1975 Εφετείου Θεσσαλονίκης

Χαρακτηριστική είναι η απόφαση 1490/1975 του Εφετείου Θεσσαλονίκης. Το ιστορικό της απόφασης αυτής έχει ως εξής: Η εταιρία Ε παρείχε κατά το χρονικό διάστημα από 1.1.1965 μέχρι 31.12.1970 στους εργαζόμενους πτυχιούχους υπομηχανικούς, που υπηρετούσαν εκτός της ευρύτερης περιοχής Αθηνών Πειραιά, μηνιαίο επιμίσθιο 800 δρχ. Το επιμίσθιο αυτό δεν κατέβαλε η Ε στον Α, που κατά το ίδιο χρονικό διάστημα είχε άδεια επίβλεψης ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων ΣΤ ειδικότητας Α κατηγορίας, δεν ήταν όμως πτυχιούχος υπομηχανικός, αλλά άνηκε στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τους άλλους μισθωτούς και πρόσφερε την ίδια εργασία. Το Εφετείο εξαφάνισε την πρωτόδικη απόφαση κι επιδίκασε στον Α το επιμίσθιο, κρίνοντας ότι στην προκείμενη περίπτωση παραβιάστηκε η ουσιαστικού δικαίου αρχή της μεταχείρισης, που περιέχεται στο άρθρο 288 ΑΚ, διότι όπως τονίζεται στην απόφαση, στην εργασιακή σχέση ενδιαφέρουν οι υπηρεσίες και όχι τα προσόντα. Αντίθετα ο Αρειός Πάγος με την 1243/1979 απόφαση του έκρινε ότι, εάν ο εργοδότης προβεί σε παροχή προς τους μισθωτούς, που έχουν ορισμένα τυπικά προσόντα, όπως εδώ πτυχίο, δεν δικαιούνται στην ίδια αυτή παροχή, βάσει της αρχής της ισότητας και οι εργαζόμενοι που δεν έχουν τα τυπικά αυτά προσόντα, έστω και αν προσφέρουν με τις ίδιες συνθήκες την ίδια εργασία. Κατά την αντίθετη γνώμη τριών μελών του

δικαστηρίου, το ουσιώδες είναι η παροχή των ίδιων υπηρεσιών, κάτω από τις ίδιες συνθήκες και όχι η ύπαρξη πτυχίου υπομηχανικού.

Τόσο η απόφαση του Εφετείου όσο και η γνώμη της μειοψηφίας του ΑΠ, αποτελούν παράδειγμα κατεύθυνσης της νομικής σκέψης στην παροχή ουσιαστικών νομικών λύσεων. Δεν αρκούνται στο τυπικό κριτήριο του πτυχίου, αλλά θέτουν ως βάση την αξία της παρεχόμενης εργασίας. Το Σύνταγμα στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β κάνει λόγο για δικαίωμα ίσης αμοιβής των εργαζόμενων για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Η παρεχόμενη λύση με τη χρησιμοποίηση της σχετικής συνταγματικής διάταξης δε διαφέρει από τη δικαστική λύση, στην οποία κατέληξε η εφετειακή απόφαση. Ο μισθωτός Α αν και δεν ήταν πτυχιούχος υπομηχανικός, παρείχε την ίδια ακριβώς εργασία στην εταιρεία και άνηκε στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τους συνάδελφους του υπομηχανικούς. Παρά το γεγονός ότι η παρεχόμενη εργασία του ήταν ίσης αξίας με εκείνη των συνάδελφων του πτυχιούχων υπομηχανικών, εντούτοις η Ε τον εξαιρέσε από το μισθολόγιο. Από τον κανόνα του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β του Συντάγματος προκύπτει αφενός η σχετική υποχρέωση του εργοδότη κι αφετέρου το σχετικό αμυντικό δικαίωμα αμοιβής του εργαζόμενου. Αυτό που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αμοιβής είναι η αξία της παρεχόμενης εργασίας και όχι τα τυπικά προσόντα.<sup>1</sup> Η συνταγματική αρχή της ισότητας της αμοιβής απαγορεύει τις μισθολογικές διακρίσεις, που δεν βρίσκονται σε αιτιώδη συνάφεια με την αξία της παρεχόμενης εργασίας. Συνάγεται έτσι, ότι η έλλειψη του τυπικού προσόντος δεν αποτελεί λόγο για δυσμενή μισθολογική μεταχείριση του εργαζόμενου, που παρέχει εργασία ίσης αξίας με τους συνάδελφους του, που διαθέτουν το τυπικό προσόν. Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει ίση αμοιβή στους εργαζόμενους, που του παρέχουν εργασία ίσης αξίας. Στην αντίθετη περίπτωση, ο εργοδότης παραβαίνει συνταγματική υποχρέωση και προσβάλλει το αμυντικό δικαίωμα αμοιβής του εργαζόμενου, ο οποίος και δικαιούται να αξιώσει την καταβολή της διαφοράς.

Επομένως υπάρχει υποχρέωση της εταιρείας να περιλάβει και τον Α στο μισθολόγιο που αντιστοιχεί στους πτυχιούχους υπομηχανικούς της εταιρείας.

---

1.Βλ.Ανδρέα Γ. Δημητρόπουλου, Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου ΙΙΙ, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ 1132

### 3.Μερική ή καθολική ισχύς των δικαιωμάτων;

Από τον ορισμό και μόνο της λέξης «δικαίωμα» προκύπτει πως η αξίωση του ανθρώπου για σεβασμό των θεμελιωδών του δικαιωμάτων δε στρέφεται μόνο κατά του κράτους αλλά και κατά των συνανθρώπων του. Δικαίωμα είναι η εξουσία που παρέχει στον άνθρωπο το δίκαιο για την ικανοποίηση ενός συμφέροντος του. Ικανοποίηση όμως των συμφερόντων του όχι μόνο απέναντι στην κρατική, αλλά και στη ιδιωτική εξουσία. Στα πλαίσια της παραδοσιακής θεωρίας, με την απόλυτη διάκριση δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου και την υπαγωγή των ανθρώπινων δικαιωμάτων στο δημόσιο δίκαιο, τα θεμελιώδη δικαιώματα προσέλαβαν μια αντικρατική κατεύθυνση. Με την αντικειμενικοποίηση όμως των δικαιωμάτων η εφαρμογή τους επεκτάθηκε και στο ιδιωτικό δίκαιο. Στην ελληνική έννομη τάξη καθιερώνεται η αρχή της ενότητας της έννομης τάξης, καθώς όπως αναφέρει και το άρθρο 25 παρ.1 εδ. γ του Συντάγματος τα ανθρώπινα δικαιώματα ισχύουν και τις ιδιωτικές σχέσεις στις οποίες προσιδιάζουν. Αλλά και πριν τη ρητή αναφορά του Συντάγματος η εφαρμογή των ανθρώπινων δικαιωμάτων στις διαπροσωπικές σχέσεις εύκολα μπορούσε να γίνει αντιληπτή, καθώς απορρέει από το ίδιο το περιεχόμενο τους. Συγκεκριμένα, το αμυντικό περιεχόμενο τους αποκρούει τις προσβολές από επιθετικές ενέργειες άλλων ανθρώπων. Το αμυντικό περιεχόμενο προκύπτει από την κορυφαία συνταγματική αρχή του σεβασμού της ανθρώπινης αξίας και των θεμελιωδών δικαιωμάτων που την εξειδικεύουν. Στη σύγχρονη ελληνική έννομη τάξη αναγνωρίζεται η αμυντική διαπροσωπική ενέργεια, όχι όμως και η προστατευτική ή διεκδικητική. Οι ιδιώτες υποχρεούνται από το Σύνταγμα να σέβονται, δηλαδή να μην παραβιάζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα, όχι όμως και να τα προστατεύουν. Το αμυντικό περιεχόμενο των θεμελιωδών δικαιωμάτων είναι απόλυτο κι εκφράζεται με την υποχρέωση κάθε παράγοντα της έννομης τάξης να μην προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων.

Θα πρέπει ωστόσο να τονισθεί πως η αξίωση αυτή του ανθρώπου για σεβασμό και προστασία των δικαιωμάτων του υπόκειται σε περιορισμούς. Οι περιορισμοί αυτοί επιβάλλονται από την ένταξη του ατόμου σε διάφορους θεσμούς, θεσμοί οι οποίοι μπορεί να είναι είτε δημόσιας είτε ιδιωτικής προέλευσης. Ως φύση και θέση κοινωνικών ο άνθρωπος οφείλει να προσαρμόζει τη συμπεριφορά του μέσα στον εκάστοτε θεσμό, οικογένεια, σχέση εργασίας, εκπαίδευση. Θεσμικό περιεχόμενο είναι το περιορισμένο περιεχόμενο που αποκτούν τα θεμελιώδη δικαιώματα

εφαρμοζόμενα μέσα σε ένα συγκεκριμένο θεσμό, σε μια συγκεκριμένη έννομη σχέση. Το αν σε συγκεκριμένο θεσμό θα εφαρμοσθεί το γενικό ή το θεσμικό περιεχόμενο του δικαιώματος και ο καθορισμός του θεσμικού περιεχομένου, προσδιορίζεται από το θεσμό της αιτιώδους συνάφειας δικαιώματος και θεσμου.<sup>2</sup> Ο κανόνας είναι πως επιτρέπονται οι αιτιώδεις και απαγορεύονται οι αναιτιώδεις περιορισμοί.

Για να γίνει κατανοητό αυτό ας αναφέρουμε ένα παράδειγμα: Δε μπορεί ο εργοδότης να απολύσει εργαζόμενο της επιχείρησης του με την αιτιολογία ότι ανήκει σε άλλη πολιτική παράταξη, γιατί ανάμεσα στο θεσμό της σχέσης εργασίας και το δικαίωμα της πολιτικής ελευθέριας δεν υπάρχει αιτιώδης συνάφεια. Είναι όμως επιτρεπτή μια τέτοια απόλυση εργαζόμενου που εργάζεται ως πολιτικός αρθρογράφος σε εφημερίδα που υποστηρίζει συγκεκριμένη πολιτική παράταξη, αν γράψει κάτι εις βάρος της πολιτικής αυτής παράταξης, γιατί ανάμεσα στην εργασιακή σχέση και την πολιτική ελευθέρια υπάρχει αιτιώδης συνάφεια.

#### 4. Αρχή της ισότητας

Η αρχή της ισότητας αποτελεί τη βασική αρχή, η οποία εξειδικεύεται από μερικότερες, όπως την αρχή της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο. Η θεμελιώδης αυτή αρχή εκφράζεται ως ισότητα ενώπιον του νόμου, αλλά και ως ισότητα του ίδιου του νόμου. Η θεμελιώδης ισότητα των ανθρώπων προκύπτει από το γεγονός ότι όλοι οι άνθρωποι, ανεξάρτητα από οποιεσδήποτε διαφορές έχουν την επιθυμία της ζωής, της ελευθέριας και της ευτυχίας. Όλοι έχουν την ίδια αξία, την οποία προστατεύει στο άρθρο 2 παρ.1 το Σύνταγμα. Από αυτήν αντλεί και τη θεμελιώδη σημασία της η αρχή της ισότητας.<sup>3</sup> Αυτό όμως δε σημαίνει – και δε θα μπορούσε άλλωστε να σημαίνει – ότι όλοι είναι ίδιοι, όμοιοι μεταξύ τους. Η διαφορετική σωματική και διανοητική διάπλαση των ανθρώπων δε μπορεί να επιφέρει την ουσιαστική εξίσωση των ανθρώπων, αλλά την ίση μεταχείριση τους από το κράτος. Το κράτος οφείλει να μεταχειρίζεται τους ανθρώπους σαν να ήταν ίσοι, παρόλο που δεν είναι. Κατοχυρώνεται δηλαδή η νομική και όχι η πραγματική ισότητα των ανθρώπων.

#### 5 Επιτρεπτό διαφορετικής μεταχείρισης

---

2. Ομοίως, σελ 912

3. Βλ. Π. Δ. Δαγτόγλου, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα Β, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ 1045

Συχνά δικαιολογείται η διαφορετική μεταχείριση βάσει διάφορων κριτηρίων, τα οποία προβλέπονται και από το Σύνταγμα. Έτσι λοιπόν είναι όχι μόνο δικαιολογημένη αλλά κι επιβεβλημένη σύμφωνα με το άρθρο 21 παρ. 1-3 του Συντάγματος η ευνοϊκότερη μεταχείριση όσων έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, ιδίως των πολύτεκνων, των μητέρων, των παιδιών. Επίσης είναι δυνατό να δικαιολογείται η διαφορετική μεταχείριση με βάση κριτήρια αξιολογικά, όπως μπορεί να είναι η παράταση της για ορισμένο χρόνο της παραμονής εκτός του στρατεύματος επιστημόνων που διαπρέπουν στο εξωτερικό ή διάφορες διαφοροποιήσεις ως προς το ύψος της χορηγούμενης σύνταξης σε υπάλληλους με υψηλά τυπικά προσόντα. Ακόμη και τοπικά προσόντα μπορούν να δικαιολογήσουν διαφοροποιήσεις ως προς ένα σημείο, π.χ προσαύξηση της βαθμολογίας δημοτών για τη βελτίωση της σειράς επιτυχίας σε διαγωνισμό υποψήφιων υπάλληλων του οικείου δήμου, προκείμενου να ενισχυθεί η αποκέντρωση και η τοπική αυτοδιοίκηση. Διακυμάνσεις εμφανίζονται και ως προς την αποδοχή ή μη μιας διαφοροποίησης με βάση κριτήρια χρονικά. Δικαιολογείται λοιπόν η συμπεριφορά εργοδότη ο οποίος επιλέγει αρχαιότερο υπάλληλο για την κάλυψη ζωτικής θέσης στην εταιρεία του, αντί νεότερου με τα ίδια τυπικά προσόντα. Όλες αυτές οι διαφοροποιήσεις απορρέουν από αυτό που τονίσαμε και παραπάνω: ίση μεταχείριση μεταξύ όμοιων και όχι μεταξύ όλων των ανθρώπων. Αυτό είναι και το πραγματικό περιεχόμενο της νομικής ισότητας που κατοχυρώνει και το Σύνταγμα μας.

## 6. Ίση μεταχείριση για εργασία ίσης αξίας

Πριν την αναθεώρηση του 2001 το Σύνταγμα του 1975 περιέχει ατομικά δικαιώματα τα οποία αναπτύσσουν άμεση τριτενέργεια, δηλαδή τη δεσμευτικότητα όλων των θεμελιωδών δικαιωμάτων και στον ιδιωτικό δίκαιο. Τέτοια δικαιώματα είναι και αυτό της παροχής ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Το δικαίωμα αυτό αποτελεί εξειδίκευση της αρχής της ισότητας, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 4 του Συντάγματος. Μέχρι πρότινος η νομολογία δε φαινόταν να δέχεται ότι αυτή η συνταγματική αρχή δεσμεύει απευθείας και τους ιδιώτες στις μεταξύ τους σχέσεις. Γι αυτό και είχε διαπλάσσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης, για την οποία δεχόταν πως συνάγεται ερμηνευτικά από το άρθρο 288 ΑΚ. Ωστόσο γινόταν δεκτό πως η αρχή της ισότητας ανήκει στις περιπτώσεις εκείνες, στις οποίες η κατοχύρωση των ατομικών δικαιωμάτων από το Σύνταγμα ούτε προβλέπει ούτε αποκλείει σαφώς την

τριτενέργεια. Προσεκτικότερη όμως μελέτη του περιεχομένου της αρχής της ισότητας οδηγεί στο συμπέρασμα πως το δικαίωμα της ισότητας δε στρέφεται μόνο κατά της κρατικής αλλά και κατά της ιδιωτικής εξουσίας. Δε μπορεί να γίνει δεκτό, όπως υποστηρίζεται από μερικούς, πως η εφαρμογή της εν λόγω αρχής θα οδηγούσε σε αναίρεση της ιδιωτικής ελευθέριας και της ελευθέριας των συμβάσεων. Από την καταστατική αρχή του σεβασμού και της προστασίας της ανθρώπινης αξίας απορρέει η αξίωση του ανθρώπου για σεβασμό των δικαιωμάτων του από όλες τις μορφές εξουσίας.

Αν τα ανθρώπινα δικαιώματα ενεργούσαν μόνο έναντι του κράτους και όχι στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών δε θα είχαν νόημα οι διατάξεις του άρθρου 25 παρ.1 και 2 κατά τις οποίες το κράτος δεν αναγνωρίζει μόνο, αλλά και εγγυάται και προστατεύει τα δικαιώματα του ανθρώπου και κυρίως η παρ. 3 του άρθρου αυτού, η οποία και καθιερώνει την εφαρμογή των θεμελιωδών δικαιωμάτων στις διαπροσωπικές σχέσεις. Συνεπώς όπως Όλες οι βασικές αρχές έτσι και αυτή της αρχής της ισότητας εφαρμόζεται τόσο μεταξύ των σχέσεων κράτους πολίτη, αλλά και μεταξύ των διαπροσωπικών σχέσεων. Η ισότητα των φύλων και κατ επέκταση η ίση μεταχείριση για παροχή εργασίας ίσης αξίας ως απόρροια της αξίας του ανθρώπου δε μπορεί παρά να εφαρμόζεται σε όλη την έννομη τάξη.

Ειδικότερα όσον αφορά στην ισότητα ως προς την αμοιβή εργασίας θα πρέπει καταρχάς να τονίσουμε πως το 22 παρ.1 εδ.β του Συντάγματος περιορίζεται στην εξαρτημένη εργασία. Μια τέτοια αρχή είναι δύσκολο να εφαρμοσθεί απόλυτα στην πράξη, διότι ενώ η εργασία που παρέχουν δυο εργαζόμενοι μπορεί να έχει ίση αξία, είναι σπάνιο να βρεθούν δυο άνθρωποι των οποίων η εργατική απόδοση να είναι ακριβώς η ίδια. Αυτό οφείλεται στο ότι ο κάθε ένας αποτελεί μια ξεχωριστή προσωπικότητα, η οποία στον εργασιακό χώρο εκφράζεται με τα τυπικά προσόντα του, με τις σχέσεις με τους συνάδελφους του, με την εργατικότητα του και την εν γένει συμπεριφορά του. Μια ισοπεδωτική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μπορεί να καταστρατηγήσει την αρχή της ισότητας και να προσβάλει ακόμη και το αίσθημα της δικαιοσύνης. Αντιθέτως μπορεί και πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψη κατά τον καθορισμό της αμοιβής η απόδοση του κάθε εργαζόμενου. Η σύγκριση της αξίας της εργασίας γίνεται μόνο όταν οι εργαζόμενοι απασχολούνται από τον ίδιο εργοδότη και όταν παρέχουν την εργασία τους συγχρόνως. Εφόσον το Σύνταγμα κάνει λόγο για όλους τους εργαζόμενους είναι πρόδηλο ότι φορείς του δικαιώματος για ίση αμοιβή είναι και οι αλλοδαποί. Το πρόβλημα της ίσης αμοιβής εργασίας

ανακύπτει συχνά στην περίπτωση των οικειοθελών παροχών του εργοδότη προς τους μισθωτούς, έτσι ώστε να μην εξαιρούνται αδικαιολόγητα κάποιοι από αυτούς. Η νομολογία δέχεται ότι οι διαφοροποιήσεις επιτρέπονται για εκούσιες παροχές, όταν αυτές είναι δίκαιες κι εύλογες και δικαιολογούνται από τη συνδρομή ειδικού και σοβαρού κατ' αντικειμενική κρίση λόγου και για νομοθετικές ρυθμίσεις αν επιβάλλονται από λόγους κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος. Παρατηρούμε λοιπόν πως τα όρια για να χαρακτηρισθούν περιπτώσεις παροχής εργασίας ως ίσες είναι δυσδιάκριτα και θα πρέπει σε κάθε μια να μην περιοριζόμαστε σε μια κατηγορία προσόντων, αλλά να εξετάζουμε το θέμα της ισότητας της αμοιβής κάτω από την ευρύτερη απόδοση των εργαζόμενων. Αυτό άλλωστε το καθιστά σαφές και ο συντακτικός νομοθέτης κάνοντας λόγο για παροχή εργασίας ίσης αξίας, χωρίς να την περιορίζει σε κάποια κριτήρια.

### Συμπέρασμα

Το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, όπως και το σύνολο των θεμελιωδών δικαιωμάτων, τα οποία αποτελούν εξειδικεύσεις της ανθρώπινης αξίας, έχουν πλήρη εφαρμογή στις διαπροσωπικές σχέσεις. Βασική προϋπόθεση όμως είναι τόσο το δικαίωμα όσο και ο θεσμός, μέσα στον οποίο αυτό εκδηλώνεται, να συναντώνται σε ένα κοινό αντικειμενικό στοιχείο, το οποίο εκφράζεται μέσα από την αιτιώδη συνάφεια. Έτσι υλοποιείται και η βασική αρχή της ενότητας της έννομης τάξης που καθιερώνεται ρητά στο άρθρο 25 παρ. 1 εδ. β του Συντάγματος.

### Περίληψη

Το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, όπως και το σύνολο των θεμελιωδών δικαιωμάτων, τα οποία αποτελούν εξειδικεύσεις της ανθρώπινης αξίας, έχουν πλήρη εφαρμογή στις διαπροσωπικές σχέσεις. Βασική προϋπόθεση όμως είναι, όπως κρίθηκε και με την 1490/1975 του Εφετείου Θεσσαλονίκης τόσο το δικαίωμα όσο και ο θεσμός, μέσα στον οποίο αυτό εκδηλώνεται, να συναντώνται σε ένα κοινό αντικειμενικό στοιχείο, το οποίο εκφράζεται μέσα από την αιτιώδη συνάφεια. Έτσι υλοποιείται και η βασική αρχή της ενότητας της έννομης τάξης που καθιερώνεται ρητά στο άρθρο 25 παρ. 1 εδ. β του Συντάγματος.



The right of equal wage for work equal worthy, as the total of fundamental rights, which constitutes specialisations human worthy, have full implementation in the interpersonal relations. Basic condition however is, as were also judged with the 1490/1975 of Court of appeal Thessalonica so much the right what the institution, in in which this is expressed, to meet itself in a common objective element, which is expressed through the causal affinity. Thus is materialised also the basic beginning of unit of legal order that is established expressly in the article 25 paragraphs 1 ed. b of Constitution

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1.Ανδreas Γ. Δημητρόπουλος, Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα 2001
- 2.Π. Δ Δαγτόγλου, Ατομικά και κοινωνικά Δικαιώματα, εκδόσεις Σάκκουλα 1991
- 3.Τζουλια Ηλιοπούλου-Στράγκα, Η τριτενέργεια των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων του Συντάγματος του 1975, εκδόσεις Σάκκουλα 1990
- 4.Κωστας Χ. Χρυσόγονος, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, εκδόσεις Σάκκουλα 2002

